enneme

Teamkart

Markedsføring

8 personer og strategiene deres



Følelsessenteret



Tankesenteret



Instinktsenteret

Personer i teamet

8

Strategier i teamet

5 av 9

Sterkeste senter

Tankesenteret

OVERSIKT

Innhold

01 Strategier i teamet 3

02 Hva hver enkelt bidrar med 5

03 Personene i teamet 6

04 Hvordan du snakker med hvem 8

05 Hvor det kan skurre 9

06 Samarbeid i par 10

07 Dette bør du være oppmerksom på 11

01

Strategier i teamet

Følelsessenteret		3 av 8
 2 · Altruist	Eirik, Nora	2
 3 · Strateg	Hanne	1
 4 · Individualist	ingen	

Tankesenteret		4 av 8
 5 · Ekspert	ingen	
 6 · Tradisjonalist	Emma, Silje, Tonje	3
 7 · Optimist	Maja	1

Instinktsenteret		1 av 8
 8 · Leder	ingen	
 9 · Megler	Erik	1
 1 · Etiker	ingen	

Sentre

Følelsessenteret

Føler · relasjoner og anerkjennelse

3

Følelsessenteret (2, 3, 4): relasjoner, image, hvordan vi virker på andre.

Tankesenteret

Tenker · trygghet og plan

4

Tankesenteret (5, 6, 7): analyse, planlegging, risikoer og muligheter.

Instinktsenteret

Handler · kontroll og grenser

1

Instinktsenteret (8, 9, 1): handling, grenser, regler og rettferdighet.

Instinkter

Selvoppholdende

Trygghet, ressurser og komfort

4

Selvoppholdende instinkt: ressurser, stabilitet, effektivitet og omsorg for det praktiske.

Sosial

Gruppe, rolle og bidrag

2

Sosialt instinkt: roller i gruppen, regler, relasjoner utad og felles mål.

én-til-én

Nærhet, intensitet og glød

2

Én-til-én-instinkt: intensitet, glød og sterke bånd mellom enkeltpersoner.

02

Hva hver enkelt bidrar med

Relasjoner og støtte
Eirik, Nora · 2
Legger merke til hvordan folk har det, hjelper og holder teamet sammen.

Prestasjon og mål
Hanne · 3
Drar mot resultater, kan gjøre ting ferdig og vise dem fram utad.

Risiko og pålitelighet
Emma, Silje, Tonje · 6
Forutser hva som kan gå galt, og er en lojal støtte for teamet.

Ideer og energi
Maja · 7
Finner på muligheter, begeistrer andre og finner en vei når noe står fast.

Forsoning og ro
Erik · 9
Forbinder mennesker, demper spenninger og søker løsninger som fungerer for alle.

I teamet er det ennå ingen som bidrar med: originalitet og mening, analyse og ekspertise, besluttsomhet og beskyttelse, kvalitet og orden. Tenk på det når du fordeler oppgaver eller rekrutterer.

Slik leder du dette teamet

Teamet ditt tenker først og handler etterpå. Folk trenger informasjon, betenkningstid og en tydelig plan. Send ut materiale på forhånd, og spør om risikoer. Pass på at beslutninger ikke blir utsatt i det uendelige, og at dere også snakker om hvordan folk har det.

03

Personene i teamet



Emma

Selvoppholdende Sekser · 6 Trygg Tradisjonalist

På jobben er de pålitelige, gode lagspillere og omhyggelige.

Passer til: planlegging og risikostyring, å etterprøve antakelser, pålitelig drift og sikkerhet

Som leder: Seksere planlegger, holder øye med risikoer og står opp for folkene sine. Under press kan de bli mistroiske og trege til å bestemme seg.

Som medarbeidere: Seksere er lojale og ansvarsfulle og gjør i tide oppmerksom på risikoer. De trenger tillit, forutsigbarhet og klarhet i hvem som har ansvaret for hva.

Motiveres av: Trygghet, støtte og sikkerhet.

I konflikter:

- **Nøling** – De vakler lenge mellom flukt og angrep.
- **Mistenksomhet** – I en konflikt leter de lett etter skjulte motiver.
- **Forsvar av gruppen** – De kjemper for dem de hører sammen med.

Kommunikasjon: Seksere spør, sjekker og vil ha klar informasjon. De setter pris på ærlighet og et holdt ord. De snakker ofte om hva som kan gå galt.

Under press: Under press løper bekymringene og tvilen løpsk hos Seksere. Når stresset varer, beveger de seg mot Treeren: de kaster seg over arbeidet, vil virke effektive og skjuler usikkerheten bak aktivitet og fasade.



Eirik

Selvoppholdende Toer · 2 Uunnværlig Altruist

På jobben er de godt likt.

Passer til: omsorg for kunder og kolleger, opplæring av nye, partnerrelasjoner og å støtte teamet

Som leder: Toere tar seg av mennesker, kjenner behovene deres og skaper en varm atmosfære. De har vanskeligere for å si ubehagelige ting og kan ha favoritter.

Som medarbeidere: Toere er hjelpsomme og liker å hjelpe andre. De trenger personlig anerkjennelse og risikerer å påta seg mer enn de klarer.

Motiveres av: Kjærlighet og nære relasjoner.

I konflikter:

• **Unngår striden** – I starten gir de etter for ikke å skade forholdet.

• **Oppdemmet krenkethet** – Når de ikke føler seg verdsatt, kommer utbruddet eller bebreidelsene.

• **Kamp om forholdet** – De tar konflikten personlig, som en trussel mot nærheten.

Kommunikasjon: Toere snakker varmt, personlig og med interesse for den andre. De kan oppmuntre og gi en følelsen av at man betyr noe. De spør ofte mer om andre enn de forteller om seg selv.

Under press: Under press prøver Toere å hjelpe enda mer og å være uunnværlige. Når stresset varer, beveger de seg mot Åtteren: De blir direkte og dominerende og kan minne andre på alt de har gjort for dem. Skuffelsen blir til sinne.

Eksempelet slutter her. Resten (6) ser du i det fullstendige kartet over teamet ditt. Få et tilbud

04

Hvordan du snakker med hvem

En kort veiledning til hver enkelt: hvordan du sier at noe ikke fungerer, hva du kan rose for, og hva som garantert tar arbeidslysten.

Emma 6 · Trygg Tradisjonalist

Tilbakemelding
Tydelig og med en forklaring på hvorfor. Vis at tilliten består.

Ros
For pålitelighet og for å ha gjort oppmerksom på en risiko i tide.

Demotiveres av
Regelendringer uten forklaring og usikkerhet om hvor de står.

Eirik 2 · Uunnværlig Altruist

Tilbakemelding
Anerkjenn først innsatsen og relasjonen, og si så i ro og fred og på tomannshånd hva som må endres.

Ros
For måten de hjelper andre på, personlig og fra hjertet.

Demotiveres av
Når ingen ser hjelpen deres.

Eksempelet slutter her. Resten (6) ser du i det fullstendige kartet over teamet ditt. Få et tilbud

05

Hvor det kan skurre

Tre par der man kan forvente gnisninger. Det trenger ikke skje, men det lønner seg å tenke over det før det skjer.

Hanne og Emma 3 og 6

Hvorfor Sekseren stiller spørsmål ved image og suksess, altså det Treeren bygger på.

Dette hjelper Hanne: vær ærlig. Sekseren gjennomskuer en fasade.

Eksempelet slutter her. Resten (2) ser du i det fullstendige kartet over teamet ditt. Få et tilbud

06

Samarbeid i par

2 og 2 Eirik, Nora

Som partnere er to Toere sjeldne, men på jobben fungerer de veldig godt. En oppgave kan for dem være som en tredje person: den har behov, gir identitet og energi. De kan konkurrere om hvem som er mest uunnværlig. Det fungerer når hver har en like viktig rolle.

Toere er følsomme for kritikk. Når stoltheten deres blir såret, forsvarer de seg: «Det var ikke min feil.» Det hjelper å forsikre dem om at relasjonen ikke er i fare, og å skille personens verdi fra vurderingen av arbeidet. Det er lurt å beskrive roller og fremgangsmåter tydelig. Da trenger ikke Toeren å løse noe via omveier og føler ikke at noen har holdt den utenfor.

Eksempelet slutter her. Resten (11) ser du i det fullstendige kartet over teamet ditt. Få et tilbud

07

Dette bør du være oppmerksom på

Ingen sentre mangler, og ingen instinkter dominerer tydelig. Det lønner seg likevel å gå gjennom rollene som mangler i teamet, ovenfor, og samarbeidet i par.

Hvem du bør ta inn i teamet



8 · Sterk Leder

Besluttsomhet og beskyttelse

Tar beslutninger, tar ansvar og stiller seg opp for teamet.



4 · Unik Individualist

Originalitet og mening

Kommer med et uventet perspektiv og sans for kvalitet og spør hvorfor vi gjør dette.

Når du rekrutterer, lønner det seg først og fremst å se etter Åtteren eller Fireren, altså en som tilfører teamet det det mangler akkurat nå. Se det som ett perspektiv blant flere; erfaring og kompetanse avgjør også hvem som blir ansatt.

enneme

Kartet viser strategier, ikke evner. Se det som starten på en samtale i teamet, ikke som bokser å putte folk i.

enneme.com

Guiden er ment for selvinnsikt. Den er verken en psykologisk utredning eller en diagnose. Den er utelukkende for kjøperens personlige bruk.